

Utdragen sjukledighet **och återgång till arbetet**

Handbok för arbetsgivare



ISSN 1236-116X
ISBN 952-00-1846-8 (inh.)
ISBN 952-00-1847-6 (PDF)

Layout och bilder: AT-Julkaisutoimisto Oy
Tryckning: Universitetsstryckeriet, Helsingfors 2006

Sammandrag

Utdragen sjukledighet och återgång till arbetet. Handbok för arbetsgivare. Helsingfors 2006. 20 s. (Social- och hälsovårdsministeriets handböcker, ISSN 1236-116X; 2005:20) ISBN 952-00-1846-8 (inh.), ISBN 952-00-1847-6 (PDF)

Handboken ger information till arbetsgivaren om hur man kan stöda en arbetstagare med lång sjukledighet vid återgång till arbetet. Arbetsgivaren uppmuntras att utarbeta tydliga riktlinjer för arbetsgemenskapen när det gäller att stöda en trygg återgång till arbetet vid rätt tidpunkt. I handboken betonas särskilt samarbetet mellan arbetstagaren, närmaste förmannen och företagshälsovården för att återgången till arbete skall lyckas. Dessutom betonas personaladministrationens roll vid planeringen av hur man skall gå till väga.

I handboken ges motiveringar till varför det är viktigt att arbetsgivaren stöder en arbetstagare under en lång sjukledighet. Handboken presenterar också tjänster som är tillgängliga utanför arbetsplatsen. I slutet av handboken finns en förteckning över aktörer som ger mer detaljerad information om stöd som kan erhållas vid återgång till arbete. Handboken har utarbetats som ett samarbete inom ramen för Veto-programmet, som genomförs av Stiftelsen för Rehabilitering och Folkpensionsanstalten samt social- och hälsovårdsministeriet. Handboken baserar sig på det internationella RETURN-projektet.

Nyckelord: arbete, arbetsgivare, företagshälsovård, rehabiliteringstjänster, samarbete, sjukledighet

Tiivistelmä

Pitkittyvä sairausloma ja työhön paluu. Opas työnantajalle. Helsinki 2006. 20 s. (Sosiaali- ja terveysministeriön oppaita, ISSN 1236-116X; 2005:20) ISBN 952-00-1846-8 (nid.), ISBN 952-00-1847-6 (PDF)

Opas antaa työnantajalle tietoa kuinka pitkällä sairauslomalla olevaa työntekijää voidaan tukea työhön paluussa. Työnantajaa kannustetaan laatimaan työyhteisölle selkeät toimintatavat turvallisen ja oikea-aikaisen työhön paluun tukemiselle. Oppaassa korostetaan erityisesti työntekijän, lähiesimiehen ja työterveyshuollon yhteistyötä työhön paluun onnistumisessa. Lisäksi painotetaan henkilöstöhallinnon roolia toimintatapojen suunnittelussa.

Oppaassa esitetään perusteluja sille, miksi työnantajan kannattaa olla kiinnostunut pitkällä sairauslomalla olevan työntekijänsä tukemisesta. Siinä myös esitellään työpaikan ulkopuolelta saatavissa olevia palveluita. Oppaan lopussa on lista toimijoista, joilta saa yksityiskohtaisempaa tietoa työhön paluun tukemisesta. Opas on laadittu Kansaneläkelaitoksen, Kuntoutussäätiön ja sosiaali- ja terveysministeriön hallinnoiman Veto-ohjelman yhteistyönä. Opas pohjautuu kansainväliseen RETURN-hankkeeseen.

Asiasanat: kuntoutuspalvelut, sairausloma, työ, työnantajat, työterveyshuolto, yhteistyö

Summary

Prolonged Sickness Leave and Return to Work. A Handbook for Employer. Helsinki 2006. 20pp. (Handbooks of the Ministry of Social Affairs and Health, ISSN 1236-116X; 2005:20) ISBN 952-00-1846-8 (print), ISBN 952-00-1847-6(PDF)

The handbook gives the employer information on how an employee on a long sickness leave can be supported in returning to work. Employers are encouraged to prepare for the workplace clear principles for supporting a safe and timely return to work. The handbook stresses, in particular, the importance of co-operation between the employer, the employee's closest chief and occupational health care so as to make the return to work successful. The role of personnel management in planning the related practices is emphasised, in addition.

The handbook gives reasons for why the employers should be interested in supporting their employees on a long sickness leave. It also deals with services available outside the workplace. At the end of the handbook there is a list of the bodies from which one can obtain more detailed information about support for returning to work. The handbook has been prepared in co-operation by the Social Insurance Institution of Finland, the Rehabilitation Foundation and the VETO (Work Attraction) Programme which is administered by the Ministry of Social Affairs and Health. The handbook is based on the international RETURN project.

Key words: co-operation, employers, long sickness leave, occupational health care, rehabilitation services, work

INNEHÅLL

1	Inledning	7
2	Långa sjukledigheter ur arbetsgivarens synvinkel	9
3	Arbetsgivarens möjligheter att agera	11
4	Det finns hjälp att få utanför arbetsplatsen	15
5	Organiseringen av arbetstagarens återgång till arbetet	17
6	Stöd vid återgången till arbetet ligger också i arbetsgivarens intresse	18
	Närmare information	19

UTDRAGEN SJUKLEDIGHET OCH ÅTERGÅNG TILL ARBETET

Handbok för arbetsgivare

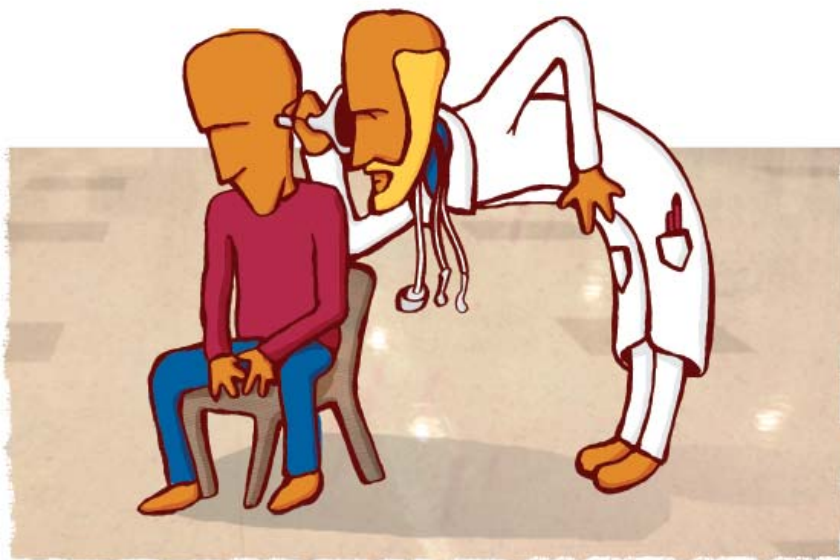
1. Inledning

De flesta arbetstagare insjuknar någon gång under sina arbetskarriär. Vanligtvis är sjukledigheten kortvarig och arbetstagaren återvänder till arbetet när han eller hon tillfrisknat. Ibland kan arbetstagarens sjukledighet emellertid bli utdragen av en eller annan orsak. När upptäcker medarbetarna på arbetsplatsen att sjukledigheten drar ut på tiden? Vi får hoppas att de gör det i god tid, för enligt undersökningar kan en utdragen sjukledighet oåterkalleligt få arbetstagaren att börja tänka på en pensionering. I en enkät inom ramen för det internationella projektet return slår experterna fast att en över sex veckor lång, oavbruten sjukledighet är en lång sjukledighet. Arbetstagare som är frånvarande från jobbet över sex veckor lämnar med större sannolikhet arbetslivet helt jämfört med de som är kortvarigare sjuklediga.

Det är inte alltid så lätt att återvända till arbetet efter en lång sjukledighet. Därför borde arbetsgivaren ha en färdigt utarbetad handlingsplan att följa för att arbetstagaren ska kunna återvända till arbetet tryggt och i rätt tid. Handlingsplanen utarbetas i samarbete med arbetarskyddsorganisationen (arbetarskyddschefen, arbetarskyddsfullmäktigen, arbetarskyddskommittén) eller på annat sätt med personalen. Återgången till arbetet kan ses som en process, dvs. en serie åtgärder. Det viktigaste är att det finns en naturlig, välfungerande kontakt mellan de närmaste cheferna

RETURN var ett internationellt forskningsprojekt som finansierades av EU:s femte forskningsprogram. I projektet ingick forskningsinstitut från Irland, Italien, Tyskland, Holland, Österrike och Finland. Projektet genomfördes under åren 2000–2002 med Work Research Centre i Dublin som samordnare. I Finland genomfördes projektet av Fpa:s forsknings- och utvecklingsenhet, och som företagsexpert verkade Fortum Abp. Denna handbok bygger på arbetet inom ramen för projektet RETURN.

och företagshälsovården, och att det finns en handlingsmodell för hur de tillsammans med den sjuklediga arbetstagaren kan trygga hans återgång till arbetet. Utnyttja personalförvaltningen, arbetarskyddet och förtroendemannasystemet som stöd för samarbetet. Vid behov kan man också utnyttja externa aktörer, som t.ex. Folkpensionsanstalter, arbetspensionsanstalter, arbetsförvaltningen och rehabiliteringsinrättningar.



2. Långa sjukledigheter ur arbetsgivarens synvinkel

Kostnaderna för långa sjukledigheter är höga och kurvan pekar uppåt. Kostnaderna är av olika slag: mänskliga, ekonomiska och samhälleliga. Arbetsgivarens direkta kostnader härrör från produktionssvinn och sänkt produktion och de indirekta kostnaderna hänför sig till vikariat och förvaltningskostnader samt diverse socialavgifter som hör till arbetsgivaren. Den sjukskrivnas kostnader är både hälsorelaterade och ekonomiska, men även mänskliga. Samhället får stå för betydande kostnader i form av inkomstöverföringar, vård och rehabilitering samt förlorade mänskliga resurser.

Största delen av frånvarodagarna härrör faktiskt från långa sjukledigheter. Även om största delen av sjukfrånvaroperioderna utgörs av korta sjukledigheter ger de långa sjukledigheterna mest frånvarodagar. Effektiva rutiner för att stödja en tidig återgång till arbetet minskar antalet frånvarodagar avsevärt och samtidigt minskar kostnaderna för dem.

En allt högre ålder bland arbetstagarna ökar sannolikheten för långa sjukledigheter. Den europeiska arbetskraften åldras snabbt. Det är vanligt, men inte oundvikligt, att hälsan försämras med stigande ålder. Det kan förebyggas, och genom effektiva stödåtgärder vid återgången till arbetet kan man försäkra sig om att arbetstagare som haft problem med hälsan kan återvända till arbetet på ett meningsfullt och framgångsrikt sätt.

Lagstiftningen förutsätter att handikappade och personer med nedsatt hälsotillstånd får ett jämlikt bemötande. Såväl arbetsavtalslagen som lagen om likabehandling förutsätter att arbetsgivaren inte utan godtagbart skäl särbehandlar en arbetstagare på grund av personens hälsotillstånd. Lagen om företagshälsovård och arbetarskyddslagen förutsätter att arbetstagarens personliga egenskaper beaktas.



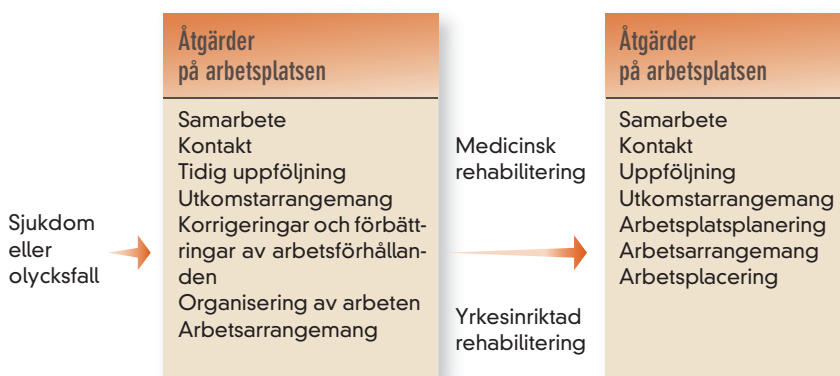
En förbättring av arbetsgivarens offentliga image. En arbetsgivare som hjälper sina arbetstagare att återvända till arbetet efter en sjukdom eller ett olycksfall förmedlar en mycket positiv image av sig själv till samhället, arbetskraften och den breda allmänheten.

Effekterna på arbetsgivarens pensionspremier. En utdragen sjukledighet kan leda till att arbetstagaren börjar lyfta invalidpension. På arbetsplatser med över 50 personer höjer de nya invalidpensionerna arbetsgivarens pensionskostnader. Genom att organisera återgången till arbetet kan arbetsgivaren senarelägga, minska eller till och med slopa pensionsansvaren helt.

Stöd vid återgången till arbetet ger resultat. De senaste tidernas exempel visar klart att stödet till arbetstagare med nedsatt hälsotillstånd när de återvänder till arbetet ger resultat. Det gäller bara att genomföra processen i rätt tid och på ett tryggt sätt. Stöd vid återgången till arbetet bidrar till att sänka alla mänskliga och ekonomiska kostnader till följd av långa sjukledigheter.

3. Arbetsgivarens möjligheter att agera

Figur 1 visar en process som stödjer återgången till arbetet och de nödvändiga åtgärderna på arbetsplatsen. När en arbetstagare drabbas av en sjukdom eller ett olycksfall som kräver att han eller hon är borta från jobbet kan man vidta många åtgärder för att förkorta hans eller hennes frånvaro och öka möjligheterna för honom eller henne att återvända till jobbet utan större problem. Det är viktigt att arbetsgivaren ser till att arbetstagaren är medveten om att arbetsgivaren stödjer och hjälper honom eller henne att återvända till jobbet. Arbetsgivaren ska också samarbeta med alla som ansvarar för den medicinska och yrkesinriktade rehabiliteringen. Det är dock viktigt att minnas att uppgifter om sjukdomen är känslig information enligt personuppgiftslagen. En sjukledighet är uttryckligen till för tillfrisknande, och man får inte utöva påtryckning på en sjukledig person. Det gäller alltid arbetstagarens, vårdinstansens, företagshälsovårdens och den närmaste chefens gemensamma syn på den rätta tidpunkten för arbetstagaren att återvända till jobbet. Arbetstagaren har alltid rätt att kontakta arbetarskyddsfullmäktigen, förtroendemannen



Figur 1. Huvuddragen i stödprocessen vid en återgång till arbetet

eller fackförbundet när hans eller hennes ärenden behandlas.

Samtidigt som arbetstagarens sjukdom eller skada vårdas och blir bättre börjar också rehabiliteringsprocessen. Å ena sidan ingår där åtgärder för att arbetstagaren ska återfå så mycket som möjligt av sin funktionsförmåga. Å andra sidan ingår där åtgärder som ger arbetstagaren nya färdigheter för sitt arbete och som hjälper honom eller henne att anpassa sig till de eventuella funktionsbegränsningar som han eller hon alltjämt har. Det är viktigt att arbetsgivaren är genuint intresserad av processerna – annars försvinner kontakterna med arbetsplatsen eller fokuserar rehabiliteringsprocessen annat än en tidig återgång till arbetet och i rätt tid.

När arbetstagaren är redo att återvända till arbetet kan man underlätta det på många sätt på arbetsplatsen. Det viktigaste är att arbetstagaren kan återvända till det arbete som anges i hans eller hennes arbetsavtal. Vid behov kan det understödjas med arbetsplatsplanering och arbetsarrangemang eller till exempel med tekniska hjälpmedel. På det här sättet kan man försäkra sig om att arbetskraven anpassas till den återvändandes kapacitet.

En arbetstagares sjukdom, handikapp eller olycksfall är ingen uppsägningsgrund, ifall inte arbetstagarens arbetsförmåga minskat väsentligt och långsiktigt. Om arbetstagaren inte kan återvända till det arbete som ingår i hans eller hennes arbetsavtal ska han eller hon erbjudas annat arbete. Naturligtvis förutsätts det att arbetsgivaren har ett sådant arbete att erbjuda. Vid behov ska arbetstagaren få ändamålsenlig och skälig tilläggsutbildning för de nya uppdragen enligt bägge parternas förutsättningar. Skyldigheten att erbjuda arbete gäller också andra arbetsplatser där arbetsgivaren har bestämmanderätt. När arbetstagaren återvänder till arbetet ska arbetsgivaren hålla kontakt och följa upp proces-

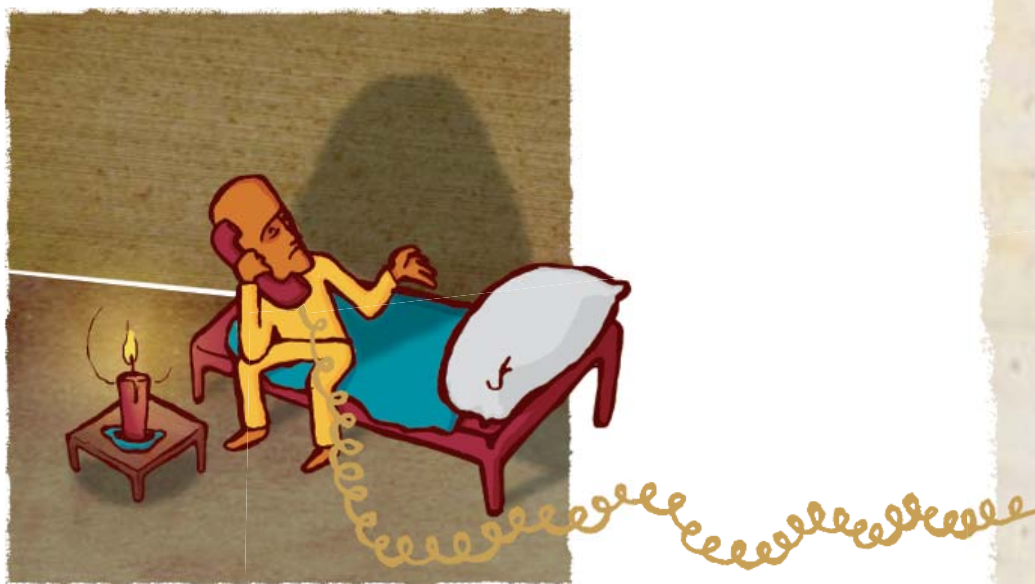


sen. Arbetsgivaren ska kunna identifiera och lösa eventuella problem förknippade med arbetstagarens arbete.

Företagshälsovården är en viktig samarbetspartner i strävan att upprätthålla personalens arbetsförmåga, både för arbetsgivaren och för arbetstagarna. Även när det gäller stöd vid återgången till arbetet bygger företagshälsovårdens verksamhet på samarbete mellan arbetstagaren, arbetsgivaren samt bl.a. rehabiliteringsarrangörerna.

Exempel

I ett finländskt storföretag har man kommit överens om att företagshälsovårdaren kontaktar den sjuklediga arbetstagaren inom 1–2 veckor efter att sjukledigheten börjat. Kontakten kan vara t.ex.: "Hur står det till, hur mår du?" Diskussionen behöver inte föras desto längre. Om arbetsgivaren vill kan man redan i det här skedet börja tänka på återgången till arbetet eller på arbetsinnehållet och på arbetstagarens möjligheter att klara sitt arbete. Med arbetstagarens samtycke kan man gå ännu längre och då tar företagshälsovårdaren kontakt med den närmaste chefen. Diskussionerna kan leda till att företagshälsovårdaren sammankallar ett möte mellan företagshälsovårdaren, arbetstagarens närmaste chef och den sjuklediga arbetstaga-



ren. Temat på mötet är inte arbetstagarens sjukdom utan hans förmåga att klara sig i arbetet och ett eventuellt behov av stöd. Diskussionerna underlättar planeringen och genomförandet av eventuella nödvändiga åtgärder inför återgången till arbetet

Den närmaste chefen eller en särskilt utsedd person rekommenderas hålla kontakt med den sjuklediga arbetstagaren och vid behov även med företagshälsovården. Kontaktpersonen deltar även i bl.a. planeringen av arrangemang kring arbetsuppgifterna eller när det behövs hjälp av utomstående instanser som producerar eller finansierar rehabiliteringstjänster. Kontaktpersonen får gärna vara en person som i allmänhet sköter personaladministrativa ärenden på arbetsplatsen. Det är dock viktigt att hålla även arbetarskyddsorganisationen medveten om vad som sker.

Linjecheferna och de närmaste cheferna samt arbetarskyddsorganisationen spelar en viktig roll när det gäller återgången till arbetet efter en lång sjukledighet. Cheferna vet bäst vilka arrangemang eller arbetsprocesser som är möjliga. Cheferna ska därför få stöd för ett ledarskap som är inriktat på personalens arbetsförmåga och lyhört för rehabiliteringsbehov. Här kan företagshälsovården hjälpa till t.ex. genom att anordna ledarskapsutbildning för cheferna.



4. Det finns hjälp att få utanför arbetsplatsen

Om arbetsplatsens vanliga handlingsmodell inte ger arbetstagaren tillräckligt stöd för återgången till arbetet finns det också möjligheter att få stödtjänster på annat håll. Företagshälsovården vet vilka instanser som finansierar eller organiserar rehabilitering och i vilka situationer det kunde vara skäl att utnyttja dem. Man kan givetvis också vända sig direkt till dem för närmare information. Utöver stödtjänsterna vid en återgång till arbetet är det bra att komma ihåg rätten till en rehabiliteringspenning i samband med arbetspensionsanstaltarnas och Folkpensionsanstaltens rehabilitering (t.ex. arbetsprövning). Rehabiliteringspenningen kan vara en viktig sporre för arbetstagaren att delta i yrkesinriktad rehabilitering. Om arbetsgivaren betalar full lön under rehabiliteringen betalas den eventuella rehabiliteringspenningen till arbetsgivaren.

Hälsovården anordnar medicinsk rehabilitering för kommunens invånare (t.ex. fysioterapi, talterapi, neuropsykologisk rehabilitering).

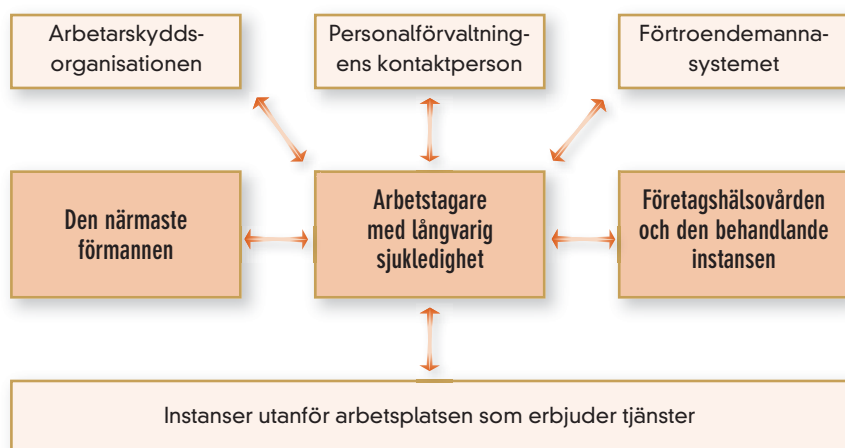
Arbetspensionsanstaltarnas rehabilitering riktar sig till arbetstagare som är arbetsoförmögna eller riskerar att bli arbetsoförmögna. Arbetspensionssystemet bär huvudansvaret för den yrkesinriktade rehabiliteringen för personer i arbetslivet. **Rehabiliteringstjänsterna** inom arbetspensionssystemet består av bl.a. rådgivning och handledning, utredning av rehabiliteringsmöjligheterna, arbetsprövningar på den egna arbetsplatsen eller annat arbete, arbetsträning, kompletterande yrkeskunskap eller utbildning som leder till ett yrke samt stöd för företagsverksamhet (näringsunderstöd).

Folkpensionsanstalten kan bevilja medicinsk och yrkesinriktad rehabilitering. Den vägen kan man söka sig till bl.a. olika rehabiliteringskurser eller psykoterapi. Om arbetstagarens arbets- och förvärvsförmåga i väsentlig grad försvagats och arbetsplatsens och företagshälsovårdens åtgärder inte är tillräckliga kan arbetstagaren utreda möjligheterna att få rehabilitering för att upprätt-

hålla arbetsförmågan. Folkpensionsanstaltens **yrkesinriktade rehabiliteringstjänster** består av t.ex. rådgivning, rehabiliteringsplanering och undersökningar för utredandet av rehabiliteringsbehovet, arbetsprövning, rehabiliteringsprövning och arbetsträning, träning i syfte att upprätthålla och förbättra arbetsförmågan, utbildning till det första eller ett nytt yrke, näringsstöd eller stöd för yrkesutövning, hjälpmedel som behövs för arbete och studier.

Arbetsförvaltningen rehabiliterar personer som hotas av arbetslöshet och personer som byter yrke. Arbetsförvaltningens **rehabiliteringstjänster** består av bland annat yrkesvals- och karriärplaneringstjänster och därtill hörande utredning av personens hälsotillstånd och lämplighet för jobbet, sakkunnigkonsultationer, rådgivning och handledning i frågor som rör placering i arbetet och yrkesutbildning samt arbetsförmågan, arbets- och utbildningsprövning i yrkesläroanstalter samt studiebesök, arbetsträning på en arbetsklínik eller annan serviceenhet, arbetskraftspolitisk vuxenutbildning samt stöd till arbetsgivaren för anpassningsåtgärder i arbetsmiljön.

Olycksfalls- och trafikförsäkringsanstalterna erbjuder yrkesinriktad och medicinsk rehabilitering till personer som handikappats i ett arbetsolycksfall, genom en yrkessjukdom eller trafikskada (t.ex. utredning av hjälpmedel samt hjälpmedel, rehabiliteringsperioder i öppen- och anstaltsvård, anpassningsträning, utbildning för ett lämpligt arbete eller yrke).



Figur 1. Instanser som hjälper arbetstagaren att återvända till arbetet vid rätt tidpunkt. Arbetstagaren, den närmaste förmannen och företagshälsovården samarbetar i den här frågan.

5. Organiseringen av arbetstagarens återgång till arbetet

Enbart löften och manifestationer räcker inte till för att alla fina modeller säkert ska utnyttjas – det måste också finnas resurser för de olika modellerna och de borde stödjas genom ett ledarskap som ser till att verksamheten faktiskt fungerar på ett föregripande sätt. Organiseringen av en arbetstagares återgång till arbetet förutsätter följande åtgärder:

- samordning av processen kring återgången till arbetet
- skapa klara ansvarsområden,
- information på alla nivåer om handlingsmodellerna
- aktiv kontroll av de externa rehabiliteringsproducenternas verksamhet,
- förbättra kunskandet,
- en individorienterad attityd samt
- bedömning av kostnader och fördelar.

Det kan vara bra att arbetarskyddskommittén eller arbetarskyddschefen, arbetarskyddsfullmäktigen och företagshälsovården kommer överens om tillvägagångssätten när en arbetstagare återvänder till arbetet. Det innebär att man får ett brett understöd för stödet till den återvändande. Det borde finnas ett system som ger nyckeltal för personaladministrationen, t.ex. ett personalbokslut som ger tillförlitlig och aktuell information om sjukfrånvaron på arbetsplatsen. Informationen ska bestå av t.ex. frånvarolängden, utbredning, upprepning och orsaker. På basis av informationen kan hela personalen på arbetsplatsen tillsammans börja planera förebyggande åtgärder för att minska sjukfrånvaron.

6. Stöd vid återgången till arbetet ligger också i arbetsgivarens intresse

Stödåtgärderna för en arbetstagare som återvänder till arbetet leder till kostnader för arbetsgivaren. Emellertid kan kostnaderna också ses som en investering. Varje framgångsrik återgång till arbetet kan leda till betydande besparingar i pensionsutgifterna. Även frågan om arbetsplatsens image ska beaktas. Genom ett organiserat stöd till en arbetstagare som återvänder till arbetet förmedlar arbetsgivaren ett budskap till personalen, sina samarbetspartner och samhället att man på den här arbetsplatsen är genuint intresserad av att arbetsförmågan hos personalen upprätthålls.

Närmare information bland annat på följande adresser:

Tjänster och förmåner i anslutning till en återgång till arbetet:

Företagshälsovården på arbetsplatsen,
allmänna hälsovårdstjänster på hemorten,
Folkpensionsanstaltens lokalbyråer
(www.kela.fi), växel 020 43411,
Arbetskraftsbyråerna
(www.mol.fi), växel 010 607 6766,
Arbetshälsoinstitutet
(www.ttl.fi), växel 030 4741,
Social- och hälsovårdsministeriet
(www.stm.fi) växel 09-160 01,
STAKES (www.stakes.fi), växel 09-396 71

Arbetspensionsrehabilitering:

Arbetspensionsförsäkrarna Tela ry
(www.tela.fi), växel 09-695 560 (på Telas
sidor, på finska och engelska, finns pen-
sionsförsäkrarnas kontaktuppgifter och bl.a.
pensionsanstaltarnas rehabiliteringskontakt-
personer)

Tjänster i anslutning till olycksfall och yrkessjukdomar:

Olycksfallsförsäkringsbolagen,
Olycksfallsförsäkringsanstaltarnas förbund
(www.tvl.fi), växel 09-689 401,
Försäkringsbranschens Rehabilitering VKK
(www.vkk.fi), växel 09-2312 2000

Frågor kring trafikskador:

Trafikförsäkringsbolagen,
Trafikförsäkringscentralen
(www.vakes.fi/lvk), växel 09-680 401
Försäkringsbranschens Rehabilitering VKK
(www.vkk.fi), växel 09-2312 2000

Frågor kring anställningar:

arbetarskyddsdistrikten (www.tyosuojelu.fi/)
(sidorna innehåller alla distriktens kontak-
tuppgifter),
arbetsgivarförbunden,
Statens arbetsmarknadsverk
(www.vm.fi), växel 09-160 01
Kommunala arbetsmarknadsverket
(www.kommunarbetsgivarna.fi), växel 09-7711
Finlands Näringsliv EK ry
(www.ek.fi), växel 09-42020

- 2005: 1 Palveluseteli. Käyttöopas kotipalveluun.
ISBN 952-00-1622-8 (nid.)
ISBN 952-00-1623-6 (PDF)
- 2 Servicesedeln. Användarinstruktioner för hemservice.
ISBN 952-00-1624-4 (inh.)
ISBN 952-00-1625-2 (PDF)
- 3 Merimiehen lääkärintarkastusohjeet.
ISBN 952-00-1638-4 (nid.)
ISBN 952-00-1639-2 (PDF)
- 4 Anvisningar för läkarundersökning av sjöman.
ISBN 952-00-1640-6 (inh.)
ISBN 952-00-1641-4 (PDF)
- 5 Yhtenäiset kiirettömän hoidon perusteet.
ISBN 952-00-1654-6 (nid.)
ISBN 952-00-1655-4 (PDF)
- 6 Enhetliga grunder för icke-brådskanie vård.
ISBN 952-00-1656-2 (inh.)
ISBN 952-00-1657-0 (PDF)
- 7 Kenelle lyönnit kuuluvat? Kuntaopas pari- ja lähisuhdeväkivallan ehkäisytyöhön. Vem angår våldet? Kommunens handbok om förebyggande av våld i par- och närrelationer. Toim. Helena Ewalds.
ISBN 952-00-1658-9 (nid.)
ISBN 952-00-1659-7 (PDF)
- 8 Kiireellinen sosiaalipalvelu. Sosiaalipäivystyksen järjestäminen.
ISBN 952-00-1668-6 (nid.)
ISBN 952-00-1669-4 (PDF)
- 9 Brådskanie socialtjänster. Organisering av socialjour.
ISBN 952-00-1670-8 (inh.)
ISBN 952-00-1671-6 (PDF)
- 10 HTP-arvot 2005.
ISBN 952-00-1672-4 (nid.)
ISBN 952-00-1673-2 (PDF)
- 11 HTP-värden 2005.
ISBN 952-00-1674-0 (inh.)
ISBN 952-00-1675-9 (PDF)
- 12 Barnrådgivningen som stöd för barnfamiljer. Handbok för personalen.
ISBN 952-00-1713-5 (inh.)
ISBN 952-00-1714-3 (PDF)
- 13 Turvallisuussuunnitteluopas sosiaali- ja terveydenhuollon toimintayksiköille.
ISBN 952-00-1727-5 (nid.)
ISBN 952-00-1728-3 (PDF)
- 14 Handbok i säkerhetsplanering för verksamhetsenheter inom social- och hälsovården.
ISBN 952-00-1729-1 (inh.)
ISBN 952-00-1730-5 (PDF)
- 15 Eija Kyllönen-Saarnio, Reet Nurmi. Maahanmuuttajainaset ja väkivalta. Opas sosiaali- ja terveysalan auttamistyhöön.
ISBN 952-00-1742-9 (nid.)
ISBN 952-00-1743-7 (PDF)
- 16 Eija Kyllönen-Saarnio, Reet Nurmi. Invandrarkvinnor och våld. Handbok för personalen inom social- och hälsovården.
ISBN 952-00-1744-5 (inh.)
ISBN 952-00-1745-3 (PDF)
- 17 Varhaiskasvatuksen liikunnan suositukses.
ISBN 952-00-1793-3 (nid.)
ISBN 952-00-1794-1 (PDF)
- 18 Motionsrekommendationer för förskoleverksamheten.
ISBN 952-00-1795-X (inh.)
ISBN 952-00-1796-8 (PDF)
- 19 Pitkittyvä sairausloma ja työhön paluu. Opas työnantajalle.
ISBN 952-00-1828-X (nid.)
ISBN 952-00-1829-8 (PDF)
- 20 Utdragen sjukledighet och återgång till arbetet. Handbok för arbetsgivare.
ISBN 952-00-1846-8 (inh.)
ISBN 952-00-1847-6 (PDF)
- 21 Pitkittyvä sairausloma ja työhön paluu. Opas työntekijälle.
ISBN 952-00-1848-4 (nid.)
ISBN 952-00-1849-2 (PDF)
- 22 Utdragen sjukledighet och återgång till arbetet. Handbok för arbetstagare.
ISBN 952-00-1844-1 (inh.)
ISBN 952-00-1845-X (PDF)